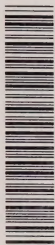


CAI  
HW 900

-81P26

EXE



3 1761 11557141 6



**PENSIONS**

# SUMMARY OF SUBMISSIONS

**NATIONAL  
PENSIONS CONFERENCE  
OTTAWA**

**MARCH 31, APRIL 1 AND 2, 1981**

Canada



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115571416>

CAI  
HW 90  
-81P2  
EXT

## Summary of Submissions

National Pensions Conference  
March 31, April 1 and 2, 1981  
Ottawa

February 1982



---

Copies of this publication may be obtained from:  
Information Directorate  
Department of National Health and Welfare  
Ottawa K1A 0K9  
(tel. (613) 996-4950)

© Minister of Supply and Services Canada 1982  
Cat. No. H21-86/1982  
ISBN 0-662-51774-1



---

## Preface

One of the purposes of the National Pensions Conference held in Ottawa, March 31 to April 2, 1981, was to provide a national forum where individuals and organizations could discuss their ideas for improving Canada's retirement income system. These discussions were reported in the Conference *Proceedings* published in October 1981.

In addition to taking part in Conference discussions, a number of the participants submitted written briefs outlining their views. This document summarizes, in a manner approved by the contributors, the main proposals contained in each brief and it is hoped will facilitate further discussion of this important topic.

However, the summary nature of this presentation does not allow for a full explanation of these views and the rationale behind them. Accordingly, a list of the names, addresses and telephone numbers of the persons to contact in respect of each submission is included on page 33 for those wishing further information.

The first part of the paper is devoted to a general discussion of the problem of the origin of life. It is shown that the problem is not only a scientific one, but also a philosophical one. The scientific part of the paper is devoted to a discussion of the various theories of the origin of life, and the philosophical part to a discussion of the various philosophical views on the origin of life.

The second part of the paper is devoted to a discussion of the various theories of the origin of life. It is shown that the various theories of the origin of life are based on different assumptions, and that the various philosophical views on the origin of life are based on different assumptions.

The third part of the paper is devoted to a discussion of the various theories of the origin of life. It is shown that the various theories of the origin of life are based on different assumptions, and that the various philosophical views on the origin of life are based on different assumptions.

---

# Table of Contents

## Summary of Submissions

Association of Canadian Pension Management	1
Robert L. Brown, University of Waterloo	2
Canadian Centre for Policy Alternatives	3
Canadian Chamber of Commerce	4
Canadian Federation of Independent Business	5
Canadian Institute of Actuaries	6
Canadian Labour Congress	7
City of Regina	8
Co-operative Union of Canada	9
Louise Dulude	10
Employers' Council of British Columbia	11
Financial Executives Institute of Canada	12
National Action Committee on the Status of Women	13
National Council of Women of Canada	14
Railway Association of Canada	15
Royal Canadian Legion	16
Towers, Perrin, Forster & Crosby	17
Board of Trade of Metropolitan Toronto	18
Canadian Council on Social Development	20
Canadian Life and Health Insurance Association	22
Canadian Manufacturers' Association	24
Consumers' Association of Canada	26
Province of Saskatchewan	28

## Appendix

Contributors	33
--------------	----

Summary of the Study

Introduction

Statement of the Problem

Statement of the Purpose

Statement of the Scope

Statement of the Significance

Statement of the Limitations

Statement of the Assumptions

Statement of the Definitions

Statement of the Methodology

Statement of the Data

Statement of the Results

Statement of the Conclusions

Statement of the Recommendations

Statement of the Acknowledgments

Statement of the Bibliography

Statement of the Appendixes

Statement of the Glossary

Statement of the Index

Statement of the References

Statement of the Notes

Statement of the Figures

Statement of the Tables

Statement of the Appendices

Statement of the Index

Statement of the Bibliography



## Summary of Submissions



## Association of Canadian Pension Management

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Opposes mandatory plans</li><li>● Favours improved tax incentives to encourage expansion of voluntary coverage</li><li>● Standardized legislation required across Canada</li></ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Optional joint and last survivor annuities with from 50-60% passing to either spouse upon the death of the other</li></ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Full vesting and locking-in with 5 years' service</li><li>● Accrued benefits transferable to an RRSP or another plan</li></ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Opposes legislated indexing</li><li>● Encourage use of plan earnings to provide regular increases</li></ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Not Addressed</li></ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Opposes any increase in replacement rates or covered earnings</li><li>● Inclusion of seasonal workers, part-time workers and homemakers should be deferred pending further research</li><li>● Recommends an independent central agency to handle CPP/QPP funds</li><li>● Contributions should be increased to ensure adequate funding</li></ul>

**Robert L. Brown, University of Waterloo**

**PRIVATE PLANS**

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Argues for immediate coverage of all workers by minimum private plans</li></ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Argues for improved survivor benefits (e.g. automatic pension equal to two-thirds of primary benefit)</li></ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Earlier, perhaps immediate, vesting</li><li>● Accrued credits transferable to another plan or a locked-in RRSP</li></ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Mandatory adjustment of pensions-in-pay and deferred pensions using the excess interest approach</li><li>● Increase in costs may force reduced initial benefits</li></ul>

**PUBLIC PLANS**

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Not Addressed</li></ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Opposes any expansion of CPP/QPP</li></ul>



## Canadian Centre for Policy Alternatives

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Recommends expansion of public system rather than mandatory private plans</li></ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Recommends that women can only be adequately covered by public plans</li></ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Earlier vesting and portability should be legislated for private plans</li><li>● Portability and vesting are adequately taken care of in public plans</li></ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Inflation protection should be legislated for private plans</li><li>● Inflation protection is adequately provided in public plans</li></ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Supports a significant expansion of public pension system, particularly CPP/QPP</li></ul>
--------------------------------	---

## Canadian Chamber of Commerce

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Provide additional tax incentives to encourage voluntary expansion of private plans and RRSPs (e.g. refundable tax credits, particularly for small business and individuals)</li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Normal pension should be joint and survivor with actuarial reduction permitted</li> <li>● Supports division of pension credits on marriage breakdown, provided decided by the courts</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Earlier mandatory vesting if administratively feasible and uniform across country</li> <li>● Central privately operated registry to facilitate portability</li> <li>● Allow employees option of transferring vested pension credits to locked-in RRSPs</li> <li>● Develop portability arrangements initiated by life insurance industry</li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Opposes requirement for unlimited indexing</li> <li>● Supports use of a portion of inflationary investment earnings to adjust pensions-in-pay and deferred pensions</li> <li>● Adjustments to public service pensions should not take into account any inflation occurring prior to age 60, and should not exceed what is provided on a lifetime basis by contributions and excess interest</li> </ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	● Bring benefits for singles up to poverty line, giving priority to renters	
<b>CPP/QPP</b>	<b>Supports</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● improved provisions for surviving spouses</li> <li>● improving position of homemaker by changing drop-out rule</li> <li>● gradual increase in CPP/QPP contribution rates to maintain funds at current level</li> </ul>	<b>Opposes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● any increase in replacement rate or covered income</li> <li>● extension of coverage to homemakers</li> </ul>

## Canadian Federation of Independent Business

### PRIVATE PLANS

- |  |   |
|--|---|
| <b>Coverage</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Opposes mandatory plans as prohibitively expensive for young businesses and small employers</li> <li>● Recommends increase in RRSP limits</li> <li>● Allow “top hat” pension coverage for past service of small business owners</li> </ul>                 |
| <b>Women and Pensions</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Favours improved spousal protection</li> </ul>   |
| <b>Portability, Vesting and Locking-In</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Supports                         <ul style="list-style-type: none"> <li>● earlier vesting and locking-in</li> <li>● initiatives to develop portable Money Purchase Plans</li> <li>● transfers of accrued credits to locked-in RRSPs</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Inflation Protection</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Suggests use of Money Purchase Plans and RRSPs to protect against inflation prior to retirement</li> <li>● Would like to see accumulated interest used to provide some protection against inflation</li> </ul>   |

### PUBLIC PLANS

- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>OAS/GIS/SPA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Increase GIS or provincial top-ups to address unmet needs of current elderly</li> </ul>  |
| <b>CPP/QPP</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Favours voluntary participation of housewives</li> <li>● Opposes massive expansion, particularly where benefits increased more quickly than premiums</li> <li>● Expresses concern about the degree of intergenerational transfer in the present funding formula</li> </ul> |

## Canadian Institute of Actuaries

- Brief consists of a series of papers entitled: "The Demographic Factor; Funding of Pension Plans with Particular Reference to C/QPP and OAS; Coverage of Canadians by the Pension System; Vesting, Portability and Locking-in; Survivorship Pensions; Private Pension Plans in an Inflationary Environment; Voluntary Participation by Housewives in C/QPP; and Implications of a Mandatory Minimum Pension Plan". These papers contain no recommendations but draw a number of conclusions including the following:
  - If retirement age remains 65, the total dependency rate (ratio of elderly plus children to persons of working age, adjusted to reflect that a child can be supported for one-third the cost of a retiree) is likely to remain stable for next 30 years, then rise rapidly. Lowering retirement age to 60 would cause dependency rate to rise by 50%, raising it to 70 would reduce dependency rate by one-third
  - The cost of pensions financed on a pay-go basis are very sensitive to changes in dependency rates (e.g. cost of current CPP and OAS can be expected to rise from 2.91% to 4.73% of Gross National Product between 1980 and 2040)
  - Although less than 50% of paid workers are covered by private pension plans, careful analysis of uncovered group needed before universal coverage is expanded as many may be adequately provided for by current public plans
  - Immediate vesting and locking-in combined with indexing of deferred pensions will avoid low pensions resulting from frequent changes in employment but increase pension costs by 1.5% to 3% of payroll
  - To provide on the death of the first spouse, a survivor pension equivalent to 55-60% of the couple's pension would increase costs by about 1% of payroll or reduce initial benefits by roughly 15%
  - Splitting accrued credits upon marriage breakdown should be considered within wider context of family law
  - Full indexation would require benefits to be financed on the basis of a non-inflationary rate of return and entail substantially higher costs, reduced initial benefits, or both
  - Increasing female participation in labour force and implementation of child-rearing drop-out feature in CPP will tend to correct women's problems and reduce need for voluntary coverage



## Canadian Labour Congress\*

### PRIVATE PLANS

- Recommends expansion of the public pension system rather than mandatory private plans
- Recognizes that even if public plans are expanded, private plans will still need to be improved with respect to vesting provisions, treatment of women and protection of benefits against inflation. However, the submission does not make any specific recommendations as to what reforms should be made

### PUBLIC PLANS

#### OAS/GIS/SPA

- Increase OAS and GIS by roughly equal amounts to ensure that singles are guaranteed minimum incomes over the Statistics Canada low-income cut-off lines in large cities. A proportionately smaller increase in GIS for couples is required
- Review OAS benefit levels every 5 years to ensure that they maintain a constant relationship to the Average Industrial Wage
- Reconsider 1977 amendments to OAS residence requirements

#### CPP/QPP

- Increase benefits to 50% of average wage
- Increase survivor pension to 75% of retirement pension
- Implement child-rearing drop-out provision in CPP
- Provide for actuarially reduced benefits at age 60

*\* The Canadian Labour Congress is currently subjecting the details of its proposal to a review.*

## City of Regina

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Mandatory coverage with possible exception of “very casual workers”</li></ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Compulsory 50% survivor benefit at no cost to plan through reduced pension to couples</li></ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Vesting and locking-in at age 30 with 2 years’ service</li><li>● Use reciprocal agreements to transfer pensionable service and assets between plans</li></ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Regina currently uses inflationary earnings for ad hoc increases</li><li>● Study the possibility of a government stabilization facility</li><li>● Develop a cost-of-living index applicable to pensioners</li></ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Expand GIS for the disadvantaged</li></ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Raise Year’s Maximum Pensionable Earnings to level of average wages and increase contributions</li><li>● Maintain current replacement rate</li></ul>

## Co-operative Union of Canada

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory private pension plans</li> <li>● More flexible tax deductible limits for contributions to recognize varying financial demands throughout lifetime</li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Joint and last survivor form of benefit most preferable</li> <li>● Survivor should receive more than 50% of joint pension</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Early or immediate vesting and locking-in of benefits</li> <li>● Create a central agency, at arm's length from government, to administer funds of terminating employees who do not wish to leave their accrued credits in former employers' plan</li> <li>● Create a central registry to match retirement funds with potential beneficiaries</li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Considers indexing full retirement income to the Consumer Price Index unrealistic and unnecessary</li> <li>● Suggests consideration be given to indexing contribution levels rather than benefits</li> <li>● Unfair to fully index plans for public servants when same benefits cannot be provided in private sector</li> </ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Suggests that a special index be developed upon which to base indexing of retirement funds needed for life's basic necessities (i.e. OAS/GIS/SPA/QPP)</li> </ul>
--------------------------------	---

## Louise Dulude

### PRIVATE PLANS

- |  |   |
|--|---|
| <b>Coverage</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Replace age and pension tax deductions with an age tax credit exempting from income tax all GIS recipients</li> </ul>  |
| <b>Women and Pensions</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory joint and survivor benefits</li> <li>● Prohibit sex-based differences in contributions and benefits</li> <li>● Automatic splitting of all pensions and RRSPs on divorce</li> </ul> |
| <b>Portability, Vesting and Locking-In</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Earlier vesting</li> <li>● Mandatory payment of reasonable interest rate on refunds of employee contributions</li> </ul>   |
| <b>Inflation Protection</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory use of inflationary interest to increase pensions-in-pay and deferred pension credits</li> </ul>   |

### PUBLIC PLANS

- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>OAS/GIS/SPA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raise GIS for singles to bring OAS/GIS to poverty line</li> <li>● Re-establish 10-year residence rule for getting full OAS</li> <li>● Abolish SPA and introduce an equivalent income-tested benefit for all needy aged 60 to 65</li> </ul>  |
| <b>CPP/QPP</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Increase replacement rate to 50% on earnings up to one-half of the Average Industrial Wage (AIW) or on earnings up to the AIW</li> <li>● Implement child-rearing drop-out period and extend to cover time spent caring for the very disabled</li> <li>● Include long-term homemakers in CPP/QPP with an assumed income up to one-half the average wage             <ul style="list-style-type: none"> <li>● if working part-time, require normal contributions on actual earnings</li> <li>● no contributions on assumed income if caring for young children or disabled relative; otherwise, paid by person claiming marital exemption</li> </ul> </li> <li>● Abolish survivors' benefits unless disabled or have young children</li> <li>● Introduce "unemployment pensions" for long-term unemployed aged 50 to 65</li> <li>● Implement mandatory and automatic splitting of CPP/QPP credits between spouses on divorce and/or when the youngest reaches age 65</li> <li>● Reduce burden of contributions on low-income people by requiring employers to contribute on total payroll or increasing the Year's Basic Exemption</li> </ul> |



## Employers' Council of British Columbia

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supports establishment of a mandatory universal pension plan               <ul style="list-style-type: none"> <li>● similar in concept to that proposed by the Ontario Royal Commission</li> <li>● equal employer/employee contributions to an agreed-upon level</li> <li>● provision for opting out if employer's plan meets or exceeds standards of universal plan</li> </ul> </li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Universal plan should provide an automatic joint and survivor benefit of at least 60% which could be waived only with spouse's written consent</li> <li>● Pension plans which are in addition to the universal plans should not be required to provide survivor options</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Universal plan should provide for               <ul style="list-style-type: none"> <li>● full and immediate vesting and locking-in</li> <li>● transferability of all accumulated contributions to a new employer or a locked-in RRSP</li> </ul> </li> <li>● For plans which are in addition to universal plan               <ul style="list-style-type: none"> <li>● full vesting should be required after 10 years' service irrespective of age</li> <li>● easy, equitable portability not economically feasible</li> </ul> </li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Private plans should not be subjected to legislation which requires indexing to rigid standards</li> </ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supports current practice of indexing benefits to the Consumer Price Index (CPI)</li> </ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Supports current practice of indexing benefits to CPI</li> <li>● Opposes CPP/QPP expansion</li> </ul>

## Financial Executives Institute of Canada

### PRIVATE PLANS

- |  |   |
|--|---|
| <b>Coverage</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Statistics demonstrate that of the relevant population (labour force between age 25 and age 65 earning between Average Industrial Wage (AIW) and 2 times AIW) 77% are covered by a registered pension plan or retirement savings plan, and that during the past 20 years coverage has increased 1.5 times faster than the growth in the labour force. Therefore, extension of coverage can be accomplished by voluntary means</li> </ul> |
| <b>Women and Pensions</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Women must be treated equally by the pension system</li> <li>For pre-retirement survivors, group life and group survivors' insurance may do better job than pension plans</li> </ul>   |
| <b>Portability, Vesting and Locking-In</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encourage employers to move toward earlier full vesting and locking-in</li> <li>Need for portability could be met by use of locked-in RRSPs</li> </ul>   |
| <b>Inflation Protection</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Opposes mandatory indexing of pensions</li> <li>Favours continuation of current practice of making voluntary ad hoc increases, as affordable</li> </ul>  |

### PUBLIC PLANS

- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>OAS/GIS/SPA</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Not Addressed</li> </ul> |
| <b>CPP/QPP</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Do not expand</li> </ul> |

## National Action Committee on the Status of Women

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory coverage of all workers aged 18 or over after a maximum of one year's service, including part-time and seasonal workers, by an expanded CPP/QPP, private plans or a combination of both (as suggested by Lazar) which would provide, at the minimum, 50% of pre-retirement earnings up to the Average Industrial Wage</li> <li>● Require that all employees of the same employer be covered by the same plan or by plans which provide similar terms, conditions and benefit levels</li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory 80% post-retirement joint and survivor benefits unless waived in writing by both parties</li> <li>● Prohibit plan sponsors from discontinuing or reducing a surviving spouse's benefits upon remarriage</li> <li>● Accumulation of pension credits to continue during pregnancy leave</li> <li>● Annuities in Money Purchase Plans and individually purchased annuities should be calculated without regard to the sex of the annuitant</li> <li>● Consider coverage additional to CPP/QPP for women raising young children by             <ul style="list-style-type: none"> <li>● increased OAS for relevant years</li> <li>● employer-provided vehicle for contributions by spouse</li> <li>● expansion of spousal RRSP concept</li> </ul> </li> <li>● Split pension credits upon divorce on the basis of equitable standards (to be developed)</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Full and immediate vesting and locking-in</li> <li>● Accrued credits should be transferable to another plan or to a locked-in RRSP</li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Deferred benefits and pensions-in-pay should be protected against inflation</li> </ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Immediate increase in benefit levels so that OAS/GIS benefits combined exceed the poverty line for both individuals and couples</li> <li>● Claim back OAS benefits from those with high incomes, through the tax system</li> </ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implement child-rearing drop-out provision in CPP and extend this provision to those caring for people who are disabled</li> </ul>

## National Council of Women of Canada

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Study the possibility of requiring mandatory minimum pensions similar to minimum wage legislation</li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Require all plans to include a compulsory survivor option which could be waived only with consent of both spouses</li> <li>● Consider the use of unisex mortality tables, particularly in Money Purchase Plans</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Review vesting and locking-in rights with a view to taking into account the work patterns of women and the increasing mobility of the population</li> <li>● Require accrued benefits to be portable (a long-term goal)</li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Not Addressed</li> </ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintain OAS, GIS and SPA in present form</li> <li>● Increase GIS benefits to bring income guarantee to poverty level</li> </ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Urge provinces (Ont. &amp; B.C.) to accept drop-out provision in CPP</li> <li>● Provide mechanism for contributory plan for homemakers within CPP/QPP</li> <li>● Review status of regular part-time workers' participation in CPP/QPP</li> <li>● Review CPP fund investment policy</li> </ul>



## Railway Association of Canada

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Consider mandatory private plans to replace, in conjunction with OAS and CPP/QPP, 50-60% of pre-retirement earnings up to the Average Industrial Wage (AIW)</li> <li>● Exempt workers under 25 with less than 1 or 2 years' service</li> <li>● Small employers may need additional tax relief to offset costs</li> <li>● Need provision for integration or opting out if employer already has a plan</li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory survivor benefit of at least 50% with no waiver</li> <li>● Minimum survivor benefit could be higher if plan generates low replacement level (e.g. less than 60%)</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Opposes immediate vesting but supports some liberalization of 45 and 10 rule</li> <li>● Recommends immediate locking-in of employee contributions</li> <li>● Suggests vested, locked-in contributions be transferred to a locked-in RRSP rather than held by previous employer to finance deferred annuities</li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Opposes compulsory indexing of voluntary plans to the Consumer Price Index or plan earnings</li> <li>● Employees could be offered lower initial benefits with some automatic escalation (e.g. 3% to 7% a year)</li> <li>● If post-retirement adjustments are ever imposed on minimum mandatory plan, employee should pay fair share of cost</li> <li>● Any ad hoc adjustment is to be considered in relation to the initial adequacy of income at retirement time</li> </ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● No increase in benefits</li> </ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● No increase in benefits</li> <li>● Contribution rates should be increased gradually starting immediately</li> </ul>

## Royal Canadian Legion

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recommends expansion of public system rather than mandatory private plans</li> <li>● Reverse annuity mortgages could also be used to increase benefits flowing to elderly</li> <li>● A higher priority should be attached to increasing pensions at age 65 rather than to extending the present system to those who are younger</li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Current inadequacies discussed but no specific recommendations</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Require that, at the minimum, 20% of employer-funded credits be vested each year with full vesting after 5 years</li> <li>● All vested credits transferable to a locked-in RRSP</li> <li>● If contributions plus interest exceed value of deferred annuity, then balance should be refundable to employee</li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ensure indexing through provision of indexed bonds and annuities and/or inflation insurance</li> </ul>

### PUBLIC PLANS

<b>OAS/GIS/SPA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Raise OAS/GIS guarantee for singles above Statistics Canada's low-income line</li> <li>● Review position of recipients regularly to ensure that benefit levels do not fall below poverty line</li> <li>● Terminate Spouse's Allowance and replace with OAS/GIS to 60-65 year olds but below 65 reduce benefits to zero by "other income"</li> </ul>
<b>CPP/QPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Expand CPP/QPP (e.g. by implementing a fully-funded supplement which would raise total benefits to 50% of average wage)</li> <li>● Gradually increase contributions and channel higher proportion of funds to private sector</li> </ul>

- Brief consists of a series of papers entitled: "Pension Adequacy and Coverage; Termination Benefits; Plan Termination; Inflation and Pensions; and Women and Pensions". These papers, while making no specific recommendations, draw a number of broad general conclusions including the following:
  - The most effective method of ensuring basic adequacy and of solving problems for current elderly women is to expand income-tested supplements
  - The primary responsibility for retirement income planning should rest with the individual
  - The present combination of private plans and government programs, if allowed to mature, with added incentives for private plans and government supplementation for single persons as indicated, will address the main gaps in the pension fabric
  - A major expansion in universal programs such as CPP/QPP and OAS (rather than *selective* ones such as GIS) is unnecessary and wasteful and will clearly place still more of the economy under government control
  - If, however, a consensus favours expanded universal coverage, the Provincial Universal Retirement System (PURS) approach as recommended by the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario is a practical and acceptable approach
  - Earlier vesting or compulsory indexing of deferred benefits, while preserving the value of benefits for terminated employees, will increase costs, forcing employers to re-assess their priorities
  - Compulsory locking-in is a potent way to preserve, for retirement, funds which would otherwise be dissipated, but it will encroach upon individual freedom
  - Problems of lost benefits as a result of plan termination are not widespread and can be reduced by reassessing funding requirements for *earned* benefits
  - The effects of inflation on pensioners could be handled without creating distortions if the rate of inflation were relatively stable and predictable or investments offering a real rate of return were available
  - Issues relating to women will largely resolve themselves as women are increasingly recognized as employees in their own right (as opposed to dependents) and the wider pension issues are addressed

## Board of Trade of Metropolitan Toronto

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Opposes mandatory plans</li><li>● Makes no recommendations for expanding voluntary coverage</li></ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Mandatory joint and last survivor annuities with at least 50% survivor benefits</li><li>● Spouse could waive survivor benefit resulting in higher pension for couples</li><li>● Existing plans could reduce pensions actuarially to meet requirement</li><li>● Money Purchase Plans should be allowed to provide equal value or equal amount of pension</li></ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Earlier vesting and locking-in (e.g. when age plus service equals 45 and one year service)</li><li>● Require vested credits to exceed value of accumulated employee contribution (e.g. by at least 30%)</li><li>● Increase vested pensions for inflation on same basis as pensions-in-pay</li></ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Opposes any mandatory indexing in private pension plans</li><li>● Opposes the full automatic indexing in public service pension plans</li><li>● Supports voluntary increases in pensions-in-pay and deferred pensions using interest in excess of 4%</li><li>● Develop special cost-of-living index for elderly</li></ul>

## Board of Trade of Metropolitan Toronto

### PUBLIC PLANS

#### OAS/GIS/SPA

- Combine OAS/GIS into one payment
- Tax away full amount from those with high incomes
- Possibly increase guarantee for singles
- Coordinate with provincial supplements to prevent 100% reduction by other income
- True underlying costs of public plans should be emphasized and communicated to the public

#### CPP/QPP

##### Opposes

- increase in replacement rate or covered earnings
- extension to non-earners (e.g. homemakers)

##### Favours

- increase in survivors' benefit from 60% to 75% of retirement pension
- if both spouses contributed survivor would receive greater of
  - 75% of total of both pensions, and
  - 100% of own plus 37.5% of deceased spouse's benefit
- implementation of child-rearing drop-out provision in CPP
- pay-go financing with contingency fund



## Canadian Council on Social Development

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory coverage by private plans for all full- and part-time employees</li> <li>● Mandatory long-term disability coverage either via pension plan or separate insurance</li> <li>● Replace current deductions for contributions to RRSPs and pension plans as well as the age exemption with tax credits</li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mandatory widow's pension at least 50% of member's pension</li> <li>● Automatic splitting of pension credits acquired during marriage upon dissolution</li> <li>● A provision to allow women to drop some or all of the years devoted to raising young children</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Full vesting after 2 years' service</li> <li>● Terminating employee should have option of transferring accumulated employee/employer contributions into               <ul style="list-style-type: none"> <li>● new employer's plan</li> <li>or</li> <li>● locked-in RRSP</li> </ul> </li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recommends that all private plans be designed to protect against expected and moderate price increases (e.g. 5%) in both pre- and post-retirement phases</li> <li>● Consider use of tax credits to provide additional inflation protection</li> <li>● Unlock home equity, an inflation proof asset, by making reverse mortgages available</li> </ul>

## Canadian Council on Social Development

### PUBLIC PLANS

#### OAS/GIS/SPA

- Raise guarantee to above poverty line
  - preferably by increasing OAS otherwise
  - by increasing GIS benefits and reducing the tax-back rate from 50% to 25%
- Provide an OAS/GIS equivalent for the disabled regardless of age
- Consider reduced benefits for those who must, or wish to, retire before the age of 65

#### CPP/QPP

- Gradually increase contribution rates and consider investing a portion of fund in private securities
- Assuming proposals for private plans adopted:
  - implement child-rearing drop-out provision in CPP
  - improved survivor benefits based on equal treatment of both spouses
  - consider actuarially reduced benefits in conjunction with reduced benefits from OAS/GIS/SPA for those retiring before the age of 65
- If private plan proposals not adopted:
  - increase replacement rate from 25% to a level that will provide roughly 50% of pre-retirement earnings in conjunction with OAS
  - raise Year's Maximum Pensionable Earnings to at least 1.5 times the Average Industrial Wage
  - consider coverage of unpaid homemakers

## Canadian Life and Health Insurance Association

### PRIVATE PLANS

<b>Coverage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questions need to expand coverage, but if consensus that earnings related pension coverage must be extended to all — <ul style="list-style-type: none"> <li>• mandating is only way to ensure</li> <li>• advocates mandatory minimum private pension plan standard in lieu of CPP/QPP expansion</li> </ul> </li> <li>• Mandatory private plan would cover earnings between 0.5 and 1.5 times Average Industrial Wage (AIW) for all employees over age 25</li> <li>• Money Purchase or Unit Benefit type plan recommended should replace <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30% of gross income between 50% and 100% of AIW</li> <li>• 55% between 100% and 150% of AIW</li> </ul> </li> </ul>
<b>Women and Pensions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandatory <math>\frac{2}{3}</math> survivor benefit unless waived by spouse for both mandatory and voluntary plans</li> </ul>
<b>Portability, Vesting and Locking-In</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandatory plans have full and immediate vesting and locking-in</li> <li>• If mandatory plan not adopted <ul style="list-style-type: none"> <li>• vesting and locking-in after earlier of 5 years' service or one year if age plus service equals 45</li> <li>• employer required to pay at least 50% of vested benefit</li> </ul> </li> <li>• With both mandatory and voluntary plans <ul style="list-style-type: none"> <li>• value of vested benefit transferable to another plan or an RRSP on request of employee</li> </ul> </li> </ul>
<b>Inflation Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• For mandatory plans deferred pensions and pensions-in-pay should be indexed to earnings of the fund, or a specified group of securities, in excess of 3%</li> <li>• If mandatory plan not adopted, voluntary plans should be required to index deferred pensions and pensions-in-pay on the basis of investment earnings less a specified interest rate</li> </ul>

## Canadian Life and Health Insurance Association

### PUBLIC PLANS

#### OAS/GIS/SPA

- Maintain OAS at current levels
- Raise maximum GIS benefit for unattached individuals
- Reduce GIS by more than 50% of any benefits received from CPP/QPP

#### CPP/QPP

- Raise Year's Maximum Pensionable Earnings immediately to level of AIW
- Equal sharing of credits earned during marriage on divorce
- Implement child-rearing drop-out provision in CPP
- Do not extend coverage to unpaid workers (e.g. homemakers)
- Gradually increase contribution rates (e.g. by 0.1% per year from 1982 to 2015 with greater escalation thereafter)

## Canadian Manufacturers' Association

### PRIVATE PLANS

#### Coverage

- Recommends a savings accumulation plan
  - voluntary employee contributions
  - if employee contributes, employee and employer contributions invested in private sector
  - mandatory minimum employer contribution on earnings to Average Industrial Wage
  - opting out provision if employer has equivalent plan
- Tax incentives to encourage employers to contribute more than minimum or establish another plan
  - increased deductions
  - refundable credits

#### Women and Pensions

- All pensions payable on a joint and last survivor basis with at least 50% continuing to the survivor spouse
  - actuarial reductions permissible
  - provision for waiving under certain circumstances
- In event of divorce or marriage breakdown, pension earned during marriage should be divided equally between spouses

#### Portability, Vesting and Locking-In

- For new savings accumulation program, employee and employer contributions should be fully vested and locked-in immediately
- Require earlier vesting in other plans
  - service alone or combination of age and service
  - uniform across Canada
- Encourage use of Canadian Life and Health Insurance Association portability method
- Establish a private sector central agency, if necessary, to consolidate the many small annuities generated by earlier vesting
- Allow employees with vested pensions to transfer equivalent value to locked-in RRSPs

#### Inflation Protection

- Opposes any legislated requirement to adjust pensions whether by
  - a set formula
  - or
  - in accordance with excess interest earnings
- Encourage employers to make periodic adjustments to pensions-in-pay and deferred pensions
  - more flexible funding arrangements
  - refundable tax credits
  - special tax deductions
- Treat public and private sector employees in the same manner



## Canadian Manufacturers' Association

### PUBLIC PLANS

#### OAS/GIS/SPA

- No increase in OAS benefits
- Some increase in GIS for single persons in rental accommodation might be considered
- Continue to index to the Consumer Price Index (CPI)

#### CPP/QPP

- No expansion of CPP/QPP retirement benefits
- Coverage should not be extended to homemakers
- Improve position of homemakers by
  - increasing survivor benefits
  - changing drop-out rule
- Continue to index to CPI
- Pay-go principle is acceptable provided contribution levels high enough to minimize intergenerational transfers

## Consumers' Association of Canada

### PRIVATE PLANS

#### Coverage

- Mandatory coverage of all labour force participants who have
  - reached age 21
  - and
  - been accepted for continuing employment
- Prohibit integration of benefits in private plans with those in public plans
- Require employee as well as employer contributions to all private plans
- Study the feasibility of introducing insurance to protect coverage of plan members in event of plan termination

#### Women and Pensions

- The rights of marriage partners to share fully and equally in the benefits deriving from a spouse's pension plan participation during the marriage should be established and not subject to alteration or abridgement in the event of a change in marital status of either of the partners or a survivor.

#### Portability, Vesting and Locking-In

- Vesting and locking-in should be required when an employee reaches the earlier of age 25 or after 5 years' service only on condition that the cash value of deferred pension entitlement can be transferred to another pension plan or locked-in RRSP.

#### Inflation Protection

- It should be mandatory to use interest earned by pension funds, which is in excess of the real rate of return (e.g. 3%) to increase pensions-in-pay and deferred pensions rather than to reduce the employer's obligation.

- It should be made mandatory for plan sponsors to assume an interest rate equivalent to the rate that funds could be expected to earn with no inflation (e.g. 3%), and to provide each plan member with an annual statement which discloses the present commuted value of his or her vested pension entitlement, and/or a breakdown of contributions made by the employer, employee, and interest earned as it is essential that consumers understand the relation between current and accumulating cash entitlement and the amount eventually paid out

## Consumers' Association of Canada

### PUBLIC PLANS

#### OAS/GIS/SPA

- Endorses concept of federal government providing retirement income assurances which guarantee an adequate minimum living standard for everyone
  - recognizes current inadequacies
  - makes no specific recommendations for raising OAS/GIS benefits

#### CPP/QPP

- Anomalies such as denying the surviving spouse the right to a full retirement pension and discontinuing survivor benefits on remarriage should be eliminated
  - through equitable splitting arrangements
  - or
  - by guaranteeing full pension rights of surviving spouse
- Splitting provision should also provide for desertion as well as divorce
- Implement the child-rearing drop-out provision in CPP
- Persons forced into retirement in their early 60's should be entitled to early, perhaps reduced, benefits
- CPP lending rate should be increased and guidelines imposed to govern use of provincial borrowings. As well, an arm's length body responsible for investing CPP assets in the capital and equity markets should be set up
- Contributions should be increased by raising covered wages (Year's Maximum Pensionable Earnings) rather than by increasing the contribution rate

## Province of Saskatchewan

### PRIVATE PLANS

Concludes that compulsory measures are necessary, preferably through an expanded CPP/QPP, to solve coverage and retirement income problems; recognizes that many reform objectives might be accomplished by improved legislated standards for private plans which might include the following:

#### Coverage

- Mandatory coverage of all employees with eligible earnings
- Earnings up to 1.5 times the Average Industrial Wage (AIW) covered
- Minimum contribution and/or benefit levels based on all eligible earnings or varied by level (e.g. 25% benefit on earnings to 0.5 times AIW; 55% between 0.5 and 1.5 times AIW)

#### Women and Pensions

- Mandatory surviving spouse's benefit of at least 2/3 the retirement pension payable on the first death unless waived by both parties

#### Portability, Vesting and Locking-In

- Full and immediate vesting and locking-in
- Full portability with transfer value being based on
  - twice the employee's accumulated contributions
  - or
  - the value of the deferred benefit (assuming a prescribed real rate of return)

#### Inflation Protection

- Pensions-in-pay would be indexed to the excess earnings on the fund over a specified real rate of return

## Province of Saskatchewan

### PUBLIC PLANS

#### OAS/GIS/SPA

- Recognizes government responsibility to guarantee a basic minimum income so that no elderly person must live in poverty
  - best accomplished through OAS/GIS improvements
  - level and mix open to discussion

#### CPP/QPP

- Saskatchewan concludes, on the basis of its 8 evaluation criteria that to solve the problem of maintaining pre-retirement living standards, it is necessary to expand the CPP/QPP rather than mandating improved private pension plans
- The following design issues are discussed:
  - raise replacement rate to 40-50% of pre-retirement earnings
  - raise Year's Maximum Pensionable Earnings to 1.5 times average wage
  - raise survivors' pensions to 2/3 of retirement pensions
  - improve splitting arrangements to ensure each spouse receives fair share
  - consider ways to cushion impact of increased contribution rates on low-income workers and small employers
  - consider a progressive contribution structure
  - consider ways of covering unpaid home managers under CPP/QPP





---

## Appendix



---

## Contributors

### *Association of Canadian Pension Management*

Mrs. Andrea L. Vincent  
Executive Director  
2 Bloor Street West  
Suite 503  
Toronto, Ontario  
M4W 3E2  
Tel. (416) 964-1260

### *Board of Trade of Metropolitan Toronto*

Mr. Gerry Collins  
General Manager  
P.O. Box 60  
3 First Canadian Place  
Toronto, Ontario  
M5X 1C1  
Tel. (416) 366-6811

### *Mr. Robert L. Brown*

Assistant Professor  
Statistics Department  
University of Waterloo  
Waterloo, Ontario  
N2L 3G1  
Tel. (519) 885-1211

### *Canadian Centre for Policy Alternatives*

Mr. Robert Clarke  
Executive Coordinator  
P.O. Box 4466  
Station "E"  
Ottawa, Ontario  
K1S 5B4  
Tel. (613) 563-1341

### *Canadian Chamber of Commerce*

Mr. S.C. Roberts  
President  
1080 Beaver Hall Hill  
Suite 710  
Montreal, Quebec  
H2Z 1T2  
Tel. (514) 866-4334

### *Canadian Council on Social Development*

Mr. Terrance M. Hunsley  
Executive Director  
55 Parkdale Avenue  
Box 3505, Station "C"  
Ottawa, Ontario  
K1Y 4G1  
Tel. (613) 728-1865

### *Canadian Federation of Independent Business*

Mr. John F. Bulloch  
President  
15 Coldwater Road  
Don Mills, Ontario  
M3B 3J1  
Tel. (416) 445-9214

### *Canadian Institute of Actuaries*

Mr. Colin E. Jack  
Executive Director  
275 Slater Street  
Suite 1505  
Ottawa, Ontario  
K1P 5H9  
Tel. (613) 236-8196

---

### *Canadian Labour Congress*

Shirley G.E. Carr  
Executive Vice-President  
2841 Riverside Drive  
Ottawa, Ontario  
K1V 8X7  
Tel. (613) 521-3400

### *Canadian Life and Health Insurance Association Inc.*

Mr. G.M. Devlin  
Executive Vice-President  
20 Queen Street West  
Suite 2500  
Toronto, Ontario  
M5H 3S2  
Tel. (416) 977-2221

### *Canadian Manufacturers' Association*

Mr. Roy A. Phillips  
President  
One Yonge Street  
Toronto, Ontario  
M5E 1J9  
Tel. (416) 363-7261

### *Consumers' Association of Canada*

Janice Kerr  
National President  
2660 Southvale Crescent  
Level 3  
Ottawa, Ontario  
K1B 5C4  
Tel. (613) 733-9450

### *Co-operative Union of Canada*

Mr. Bruce Thordarson  
Executive Director  
237 Metcalfe Street  
Ottawa, Ontario  
K2P 1R2  
Tel. (613) 238-6711

### *Louise Dulude*

29 Morris Street  
Ottawa, Ontario  
K1S 4A6  
Tel. (613) 233-1683

### *Employers' Council of British Columbia*

The Honourable William M. Hamilton  
President and Chief Executive Officer  
800 West Pender Street  
Suite 1130  
Vancouver, British Columbia  
V6C 2V6  
Tel. (604) 684-3384

### *Financial Executives Institute of Canada*

Mr. Kenneth H. Smith  
President  
141 Adelaide Street West  
Suite 207  
Toronto, Ontario  
M5H 3L5  
Tel. (416) 366-3007

### *National Action Committee on the Status of Women*

Ms. Jean Wood  
President  
40 St. Clair Avenue East  
Suite 306  
Toronto, Ontario  
M4T 1M9  
Tel. (416) 922-3246



---

### *National Council of Women of Canada*

Mrs. Amy Williams  
President  
270 MacLaren Street  
Suite 20  
Ottawa, Ontario  
K2P 0M3  
Tel. (613) 233-4953

### *Railway Association of Canada*

Mr. J.M. Beaupré  
General Manager  
1117 Ste-Catherine Street West  
Suite 721  
Montreal, Quebec  
H3B 1H9  
Tel. (514) 849-4274

### *City of Regina*

Mr. N. Krasko  
Administrator  
Pension and Benefits Department  
P.O. Box 1790  
Regina, Saskatchewan  
S4P 3C8  
Tel. (306) 569-7402

### *Royal Canadian Legion*

Mr. Al Harvey  
Dominion President  
359 Kent Street  
Ottawa, Ontario  
K2P 0R7  
Tel. (613) 235-4391

### *Province of Saskatchewan*

The Honourable Gordon T. Snyder  
Minister of Labour  
Legislative Building  
Regina, Saskatchewan  
S4S 0B3  
Tel. (306) 565-2396

### *Towers, Perrin, Forster & Crosby*

Mr. Brian A. Herbinson  
Managing Director  
P.O. Box 281  
Toronto-Dominion Centre  
Toronto, Ontario  
M5K 1K3  
Tel. (416) 362-2333

*Institut canadien des actuaires*

M. Colin E. Jack  
Directeur exécutif  
2275, rue Slater  
Pièce 1505  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5H9  
tel. (613) 236-8196

*Institut canadien des cadres financiers*

M. Kenneth H. Smith  
Président  
141, rue Adelaide ouest  
Pièce 207  
Toronto (Ontario)  
M5H 3L5  
tel. (416) 366-3007

*Légion royale canadienne*

M. Al Harvey  
Président national  
359, rue Kent  
Ottawa (Ontario)  
K2P 0R7  
tel. (613) 235-4391

*Ville de Regina*

M. N. Krasko  
Administrateur  
Pensions and Benefits Department  
Case postale 1790  
Regina (Saskatchewan)  
S4P 3C8  
tel. (306) 569-7402

*Province de Saskatchewan*

L'honorable Gordon T. Snyder  
Ministre du Travail  
Edifice législatif  
Regina (Saskatchewan)  
S4S 0B3  
tel. (306) 565-2396

*Towers, Perrin, Forster & Crosby*

M. Brian A. Herbinson  
Directeur exécutif  
Case Postale 281  
Toronto-Dominion Centre  
Toronto (Ontario)  
M5K 1K3  
tel. (416) 362-2333

*Chambre de commerce du Canada*

M. S.C. Roberts  
Président  
1080, Beaver Hall Hill  
Pièce 710  
Montréal (Québec)  
H2Z 1T2  
tel. (514) 866-4334

*Comité d'action national sur le statut de la*

*femme*

Mme Jean Wood  
Présidente  
40, avenue St. Clair est  
Pièce 306  
Toronto (Ontario)  
M4T 1M9  
tel. (416) 922-3246

*Congrès du travail du Canada*

Mme Shirley G.E. Carr  
Vice-présidente exécutive  
2841, promenade Riverside  
Ottawa (Ontario)  
K1V 8X7  
tel. (613) 521-3400

*Conseil canadien de Développement social*

M. Terrance M. Hunsley  
Directeur exécutif  
55, avenue Parkdale  
Case postale 3505  
Succursale "C"  
Ottawa (Ontario)  
K1Y 4G1  
tel. (613) 728-1865

*Conseil national des femmes du Canada*

Mme Amy Williams  
Présidente  
270, rue MacLaren  
Pièce 20  
Ottawa (Ontario)  
K2P 0M3  
tel. (613) 233-4953

*Co-operative Union of Canada*

M. Bruce Thordarson  
Directeur exécutif  
237, rue Metcalfe  
Ottawa (Ontario)  
K2P 1R2  
tel. (613) 238-6711

*Louise Dulude**Employers' Council of British Columbia*

L'honorable William M. Hamilton  
Président et Directeur exécutif  
800, rue Pender ouest  
Pièce 1130  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6C 2V6  
tel. (604) 684-3384

*Fédération canadienne de l'entreprise  
indépendante*

M. John F. Bulloch  
Président  
15, ch. Coldwater  
Don Mills (Ontario)  
M3B 3J1  
tel. (416) 445-9214

*Association canadienne des administrateurs des régimes supplémentaires de rentes*

Mme Andréa L. Vincent  
Directeur exécutif  
2, rue Bloor ouest  
Pièce 503  
Toronto (Ontario)  
M4W 3E2  
Tél. (416) 964-1260

*Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc.*

M. G. M. Devlin  
Vice-président général  
20, rue Queen ouest  
Pièce 2500  
Toronto (Ontario)  
M5H 3S2  
Tél. (416) 977-2221

*Association des chemins de fer du Canada*

M. J. M. Beaupré  
Gérant général  
1117, rue Ste-Catherine ouest  
Pièce 721  
Montréal (Québec)  
H3B 1H9  
Tél. (514) 849-4274

*Association des consommateurs du Canada*

Mme Janice Kerr  
Présidente nationale  
2660, rue Southvale  
Niveau 3  
Ottawa (Ontario)  
K1B 5C4  
Tél. (613) 733-9450

*Association des manufacturiers canadiens*

M. Roy A. Phillips  
Président  
1, rue Yonge  
Toronto (Ontario)  
M5E 1J9  
Tél. (416) 363-7261

*Board of Trade of Metropolitan Toronto*

M. Gerry Collins  
Gérant général  
Case Postale 60  
3 First Canadian Place  
Toronto (Ontario)  
M5X 1C1  
Tél. (416) 366-6811

*M. Robert L. Brown*

Professeur adjoint  
Département de statistique  
Université de Waterloo  
Waterloo (Ontario)  
N2L 3G1  
Tél. (519) 885-1211

*Centre canadien de recherche en politiques de  
échange*

M. Robert Clarke  
Coordonnateur exécutif  
Case postale 4466  
Succursale "E"  
Ottawa (Ontario)  
K1S 5B4  
Tél. (613) 563-1341









RÉGIMES PUBLICS

SV/SRC/AAC

- Reconnaît la responsabilité du gouvernement de garantir un revenu minimum de base pour qu'aucune personne âgée ne vive dans la pauvreté
- la meilleure solution est d'améliorer la SV et le SRC
- la nature et le niveau de ces améliorations sont sujets à discussion

RPC/RRQ

- La Saskatchewan conclut, à la lumière de ses huit critères d'évaluation la retraite, il est nécessaire d'élargir le RPC/RRQ plutôt que d'imposer une amélioration considérable des régimes privés
- Les problèmes suivants de conceptualisation sont traités:
  - porter le taux de remplacement à 40—50 p. cent des gains d'avant la retraite
  - porter le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension à une fois et demie le salaire moyen
  - porter les rentes de survivant aux deux tiers de la pension de retraite
  - prévoir des dispositions de partage pour assurer à chaque conjoint une part équitable
  - envisager des moyens d'amortir les répercussions d'une augmentation des taux de cotisations sur les travailleurs à faible revenu et les petits employeurs
  - envisager une structure de cotisations progressives
  - étudier des moyens de protéger les conjoints au foyer non rémunérés grâce au RPC/RRQ

## Province de Saskatchewan

### RÉGIMES PRIVÉS

Conclut que des mesures obligatoires s'imposent préférentiellement par le biais de l'élargissement du RPC/RRQ si l'on veut résoudre les problèmes de la protection et des revenus de retraite et reconnaître que plusieurs grands objectifs de la réforme peuvent être atteints en améliorant les normes législatives des régimes privés telles les suivantes:

- Protection obligatoire de tous les employés touchant des gains admissibles
- Protection des gains jusqu'à concurrence d'une fois et demie le salaire industriel moyen
- Cotisations minimales et (ou) niveau des prestations fondé sur tous les gains admissibles ou changeant selon le niveau (par exemple, 25 p. cent des gains jusqu'à la moitié du salaire industriel moyen; 55 p. cent entre 0,5 et 1,5 fois le salaire industriel moyen)
- Prestations au survivant obligatoires s'établissant à au moins les deux tiers des rentes de retraite payables lors du décès du conjoint, à moins que les deux parties ne renoncent à ces dispositions
- Dévolution et blocage des cotisations intégrales et immédiates
- Transférabilité complète, la valeur à transférer étant fondée sur le double des cotisations accumulées par l'employé ou
- la valeur des prestations différées (en supposant un taux réel prescrit de rendement)

#### Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

#### Situation des femmes

#### Protection contre l'inflation

- Les pensions versées seraient indexées d'après les gains réalisés sur les fonds au-delà d'un taux réel de rendement qui serait précisé

RÉGIMES PUBLICS

- SV/SRC/AAC**
- Augmenter le SRC des personnes seules afin que leurs prestations de la SV et du SRC atteignent le seuil de la pauvreté
  - Rétablir la règle de 10 ans de résidence pour avoir droit à une pleine pension de vieillesse
  - Abolir l'AAC et introduire une pension reliée au revenu de niveau équivalent pour tous les pauvres de 60 à 65 ans

- RPC/RRQ**
- Augmenter le taux de remplacement à 50 p. cent des gains jusqu'à la moitié du salaire industriel moyen *ou* des gains jusqu'au niveau du salaire industriel moyen
  - Insérer des dispositions permettant de se retirer de la vie active pour élever les enfants ou s'occuper d'un handicapé profond
  - Inclure les femmes travaillant au foyer à long terme dans le RPC/RRQ sur la base d'un revenu (présumé) égal à la moitié du salaire moyen
  - celles qui ont un emploi à temps partiel continueraient de verser des cotisations normales sur la base de leurs revenus réels
  - aucune cotisation sur le revenu présumé ne serait requise dans le cas de celles qui prennent soin de jeunes enfants ou de parents handicapés, pour les autres, les cotisations seraient payables par la personne qui réclame l'exemption pour conjointe à charge
  - Abolir les prestations de conjoint survivant, sauf pour les handicapés et ceux qui ont de jeunes enfants
  - Verser des "pensions de chômage" aux chômeurs à long terme âgés de 50 à 65 ans
  - Introduire le partage automatique et obligatoire des crédits de RPC/RRQ entre conjoints au divorce ou lorsque le plus jeune atteint l'âge de 65 ans
  - Réduire le fardeau des gens à faible revenu en augmentant l'exemption de base ou en demandant aux employeurs de payer des cotisations sur le total des salaires qu'ils versent

<p><b>Louise Dulude</b></p>	
<p><b>RÉGIMES PRIVÉS</b></p>	
<p><b>Portée des régimes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Remplacer les déductions fiscales en raison de l'âge et des revenus de pensions par un crédit d'impôt qui exempterait d'impôt tous ceux qui reçoivent le SRG</li> </ul>	<p><b>Situation des femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Options obligatoires de rentes indivisibles réversibles au conjoint survivant</li> <li>● Interdiction des différences liées au sexe dans les cotisations et les prestations</li> <li>● Partage automatique de tous les crédits de pensions et des REER entre les conjoints au moment du divorce</li> </ul>
	<p><b>Transférabilité, blocage des cotisations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acquisition beaucoup plus rapide de droits irrévocables à une pension</li> <li>● Versement obligatoire d'intérêts raisonnables lors du remboursement des cotisations des employés</li> </ul>
	<p><b>Protection contre l'inflation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Utilisation obligatoire des intérêts inflationnistes produits par les fonds de pension pour indexer les pensions versées et différées</li> </ul>

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRCG/AAC

- Porter la garantie au-delà du seuil de pauvreté
- de préférence en augmentant la SV
- en augmentant le SRCG et en ramenant le taux d'imposition de 50 à 25 p. cent
- Fournir des prestations équivalant à SV/SRCG pour les invalides, peu importe leur âge
- Envisager des prestations moins élevées pour ceux qui doivent ou veulent prendre leur retraite avant d'atteindre l'âge de 65 ans

RPC/RRQ

- Augmenter progressivement les taux de cotisation et envisager l'investissement d'une partie des fonds dans des titres privés
- Si les propositions visant les régimes privés est adoptée:
  - Insérer dans le RPC une disposition prévoyant le retrait du marché du travail pour l'éducation des enfants
  - Prestations supérieures au survivant, fondées sur un traitement égal des deux conjoints
  - Envisager des prestations réduites du point de vue actuariel conjointement à des prestations réduites des programmes SV/SRCG/AC pour les personnes prenant leur retraite avant d'avoir atteint 65 ans
- Si les propositions visant les régimes privés sont rejetées:
  - Porter le taux de remplacement de 25 p. cent à un niveau suffisant pour que le régime, avant la SV, assure environ 50 p. cent des gains d'avant la retraite
  - Porter le maximum des gains annuels assurables à au moins une fois et demie le salaire industriel moyen
  - Envisager la protection des conjoints au foyer non rémunérés



RÉGIMES PRIVÉS

<p><b>Portée des régimes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protection obligatoire par des régimes privés de tous les employés à temps plein et à temps partiel</li> <li>● Protection obligatoire à long terme contre l'invalidité au moyen d'un régime de pension ou d'une assurance distincte</li> <li>● Remplacement par des crédits d'impôt des déductions actuelles pour les contributions au RBEER, aux régimes de pension ainsi que de l'exemption au titre de l'âge</li> </ul>
<p><b>Situation des femmes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pension de veuve obligatoire équivalant à au moins 50 p. cent de la pension du prestataire</li> <li>● Partage automatique des crédits de pension acquis au cours du mariage lors de la dissolution de celui-ci</li> <li>● Dispositions permettant aux femmes de se retirer pendant une partie ou la totalité des années consacrées à l'éducation de jeunes enfants</li> </ul>
<p><b>Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dévolution intégrale après deux ans de service</li> <li>● L'employé qui quitte son travail doit avoir la possibilité de transférer les cotisations accumulées de l'employé et de l'employeur dans                         <ul style="list-style-type: none"> <li>● le régime du nouvel employeur</li> <li>ou</li> <li>● un RBEER dont les cotisations seraient bloquées</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Protection contre l'inflation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recommande que tous les régimes privés soient conçus pour assurer une protection contre des augmentations de prix prévues et modérées (par exemple, 5 p. cent) aussi bien avant qu'après la retraite</li> <li>● Envisager le recours aux crédits d'impôt pour assurer une protection supplémentaire contre l'inflation</li> <li>● Débloquer les biens immobilisés dans une maison, celle-ci constituant un bien à l'abri de l'inflation, en offrant des hypothèques inversées</li> </ul>

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRG/AAC

- Augmentation immédiate des prestations pour que les prestations combinées de la SV et du SRG soient au-dessus du seuil de pauvreté pour les personnes seules et les couples
- Par le biais du régime fiscal, reprendre les prestations de SV aux personnes dont le revenu est élevé

RPC/RRQ

- Insertion dans le RPC de dispositions permettant de se retirer de la vie active pour élever les enfants ou s'occuper d'une personne handicapée

RÉGIMES PRIVÉS

Portée des régimes

- Protection obligatoire de tous les travailleurs de 18 ans et plus, après un maximum d'une année de service, y compris les travailleurs à temps partiel et les ouvriers saisonniers par un élargissement du RPC/RRQ, par les régimes privés ou par un mélange des deux (tel que suggéré dans le rapport Lazar) qui donnerait au minimum 50 p. cent des gains avant la retraite jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen
- Exige que tous les employés d'un même employeur soient protégés par le même régime ou par des régimes comportant des exigences, conditions et niveaux de prestations semblables

Situation des femmes

- A moins que les deux parties n'y renoncent par écrit, rentes réversibles obligatoires de 80 p. cent après la retraite
- Empêcher les parrains de régimes de cesser de verser ou de diminuer les rentes au conjoint survivant lors d'un remariage
- L'accumulation des crédits de pension se poursuit pendant les congés de maternité
- Les rentes dans les régimes à cotisations définies et les rentes procurées par l'individu devraient être calculées sans égard au sexe du cotisant
- Prévoir une protection supplémentaire au RPC/RRQ pour les femmes élevant de jeunes enfants en
  - augmentant la SV pour tenir compte des années consacrées à cette tâche
  - en offrant par le biais des employeurs des moyens de cotiser pour le conjoint
  - en élargissant le concept des REER pour les conjoints
- Partager équitablement (à être développé) les crédits de pension lors de la dissolution du mariage

Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- Dévolution complète et immédiate et blocage des cotisations
- Les crédits accumulés doivent être transférables dans un autre régime ou un REER aux cotisations bloquées

Protection contre l'inflation

- Les prestations différées et les pensions en vigueur doivent être protégées contre l'inflation

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRC/AAC

- Réunir les prestations SV et SRC en un seul versement
- Retirer par le biais de l'impôt toutes les prestations aux personnes qui ont des revenus élevés
- Eventuellement augmenter les garanties pour les personnes seules
- Assurer la coordination avec les suppléments versés par les provinces pour empêcher une réduction de 100 p. cent à cause des autres revenus
- Il faudrait mettre l'accent sur les véritables coûts sous-jacents des régimes publics et les porter à la connaissance du public

RPC/RRQ

S'oppose

- à une augmentation du taux de remplacement ou des gains assurés
- à la participation des non-salariés au régime (par exemple, les conjoints au foyer)
- Préconise
- une augmentation des prestations au survivant qui passerait de 60 à 75 p. cent de la rente de retraite
- si les deux conjoints contribuent au régime à leur propre titre, le survivant recevrait la plus élevée des deux sommes suivantes
- 75 p. cent de l'ensemble des deux pensions ou
- 100 p. cent de ses propres prestations de pensions et 37,5 p. cent de celles du conjoint décédé
- Insertion dans le RPC de dispositions permettant de se retirer de la vie active pour élever les enfants
- Financement au fur et à mesure avec fonds d'urgence

RÉGIMES PRIVÉS

Portée des régimes	Situation des femmes	Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations	Protection contre l'inflation
<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'oppose aux régimes obligatoires</li> <li>● Ne formule aucune recommandation pour élargir la protection volontaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rentes réversibles obligatoires, le conjoint survivant obtenant au moins 50 p. cent des prestations</li> <li>● Le conjoint pourrait renoncer aux prestations de survivant pour que le couple obtienne une pension plus élevée</li> <li>● Les régimes existants pourraient réduire les pensions par méthodes actuarielles pour répondre aux exigences</li> <li>● Il faudrait permettre aux régimes de retraite à cotisation fixée d'avance de verser les pensions à valeur égale ou à montant égal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dévolution et blocage plus rapides (par exemple, lorsque le total de l'âge et des années de service est de 45 et après un an de service)</li> <li>● Les crédits dévolus doivent dépasser la valeur accumulée des cotisations de l'employé (par exemple, d'au moins 30 p. cent)</li> <li>● Les pensions dévolues devraient être augmentées en raison de l'inflation, de la même façon que pour les pensions versées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● S'oppose à toute indexation obligatoire des régimes de pensions privées</li> <li>● S'oppose à la pleine indexation automatique des régimes de pensions de la Fonction publique</li> <li>● Appuie les augmentations volontaires dans les pensions versées et les pensions différées dont le taux d'intérêt est supérieur à 4 p. cent</li> <li>● Etablir un indice du coût de la vie spécial pour les personnes âgées</li> </ul>

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRG/AAC

- Aucune augmentation des prestations de SV
- Il est possible d'envisager une certaine augmentation du SRG pour les personnes seules vivant à loyer
- Continuer l'indexation en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC)

RPC/RRQ

- Aucun élargissement des prestations de retraite du RPC ou du RRQ
- Les régimes ne doivent pas s'appliquer aux conjoints au foyer
- Amélioration de la situation des conjoints au foyer
- en augmentant les prestations au survivant
- modification de la règle régissant les retraites du marché du travail
- Continuer l'indexation d'après l'IPC
- Le principe du financement au fur et à mesure est acceptable pourvu que le niveau des cotisations soit suffisamment élevé pour réduire au minimum les transferts entre générations



RÉGIMES PRIVÉS

	<p><b>Portée des régimes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Recommande un régime d'accumulation des épargnes</li> <li>● cotisations volontaires de l'employé</li> <li>● si l'employé cotise, les contributions de l'employé et de l'employeur investies dans le secteur privé</li> <li>● cotisations minimales obligatoires pour l'employé sur les gains jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen</li> <li>● possibilité de non-participation pour l'employeur qui a un régime équivalent</li> <li>● Incitations fiscales pour encourager les employeurs à contribuer davantage que le minimum ou à établir un autre régime</li> <li>● augmentation des déductions</li> <li>● crédits remboursables</li> </ul> <p><b>Situation des femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Toutes les rentes seraient réversibles et le conjoint survivant continuerait de toucher au moins 50 p. cent</li> <li>● réductions actuarielles permises</li> <li>● exceptions permises dans certaines circonstances</li> <li>● S'il y a divorce ou dissolution du mariage, les droits acquis au cours du mariage doivent être divisés également entre les conjoints</li> </ul> <p><b>Transférabilité, dévolution et cotisations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pour les nouveaux programmes d'accumulation des épargnes les cotisations des employeurs et des employés devraient être dévolues et bloquées immédiatement</li> <li>● Il faudrait une dévolution plus hâtives dans les autres régimes d'après les années de service</li> <li>● d'après les années de service</li> <li>● uniformité partout au Canada</li> <li>● Favorise le recours à la méthode proposée par l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes pour assurer la transférabilité</li> <li>● Etablir si nécessaire un organisme central du secteur privé pour regrouper les nombreuses rentes peu élevées acquises grâce à une dévolution plus rapide</li> <li>● Permettre aux employés qui ont des droits acquis de transférer une valeur équivalente dans un KEEER aux cotisations bloquées</li> </ul> <p><b>Protection contre l'inflation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● S'oppose à toute disposition législative imposant un rajustement des pensions</li> <li>● soit selon une formule établie</li> <li>● soit selon les gains excédentaires des intérêts</li> <li>● Encourage les employeurs à faire des rajustements périodiques aux pensions versées et aux pensions différées</li> <li>● dispositions de financement plus souples</li> <li>● crédits d'impôt remboursables</li> <li>● déductions d'impôt spéciales</li> <li>● Traiter de la même façon les employés du secteur public et du secteur privé</li> </ul>
--	---

RÉGIMES PUBLICS

- SV/SRG/AAC**
- Appuie le principe voulant que le gouvernement fédéral garantisse les revenus de retraite de manière à assurer à chacun un niveau de vie minimum acceptable
  - reconnaît les lacunes actuelles
  - ne recommande pas expressément la hausse des prestations de SV et du SRG

- RPC/RRQ**
- Il faut éliminer des anomalies comme celles qui consistent à nier au conjoint survivant le droit à une rente de retraite complète et à supprimer les prestations au survivant lorsqu'il y a remariage
  - au moyen de dispositions équitables de partage
  - ou
  - en garantissant au conjoint survivant de pleins droits en matière de pension
  - Les dispositions de partage doivent s'appliquer à l'abandon aussi bien qu'au divorce
  - Application, dans le RPC, de dispositions permettant le retrait du marché du travail pour éduquer les enfants
  - Les personnes forcées de prendre leur retraite au début de la soixantaine doivent avoir droit à des prestations anticipées, même si celles-ci sont réduites
  - Il faut augmenter les taux des prêts du RPC et adopter des lignes directrices pour régir les emprunts par les provinces; de plus un organisme indépendant devrait être créé pour investir l'actif des RPC dans le marché des capitaux et dans celui des actions ordinaires
  - Il faut augmenter les cotisations en augmentant les salaires protégés (maximum des gains annuels donnant droit à pension) et non en haussant le taux des cotisations

Association des consommateurs du Canada	
RÉGIMES PRIVÉS	
Portée des régimes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protection obligatoire de tous les travailleurs</li> <li>● ayant au moins 21 ans</li> <li>● et acceptés pour occuper un emploi permanent</li> <li>● Interdire l'intégration des prestations des régimes privés pour les personnes participant à un régime public</li> <li>● Exiger des cotisations de l'employeur aussi bien que de l'employé pour tous les régimes privés</li> <li>● Étudier la possibilité d'offrir une assurance pour protéger les participants à un régime lorsque celui-ci cesse</li> </ul>
Situation des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Il faut établir les droits des conjoints à bénéficier pleinement et sur un pied d'égalité des avantages découlant de la participation de l'un ou de l'autre à un régime de pension pendant le mariage. Ces droits ne doivent être ni modifiés, ni annulés lorsqu'il y a changement d'état civil des conjoints ou du survivant</li> </ul>
Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La dévolution des prestations et le blocage des cotisations devraient être nécessaires quand un employé atteint 25 ans ou 5 ans de service, en considérant la période la plus courte, à la condition de pouvoir transférer la valeur en espèces de l'admissibilité aux pensions différées à un autre régime de pensions ou à un REER dont les cotisations seraient bloquées</li> </ul>
Protection contre l'inflation	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Il devrait être obligatoire d'utiliser l'intérêt acquis par les fonds de pensions qui dépasse le taux de rentabilité réel (par exemple 3 p. cent), pour augmenter les pensions versées et les pensions différées plutôt que de réduire l'obligation de l'employeur</li> <li>● Il faudrait obliger les parraïns du régime à assumer un taux d'intérêt égal au taux que les fonds pourraient atteindre sans inflation (par exemple 3 p. cent) et à fournir à chaque membre du régime un relevé annuel qui indique la valeur escomptée actuelle des prestations acquises auxquelles il peut prétendre, ou une ventilation des cotisations payées par l'employeur et l'employé et les intérêts acquis, puisqu'il est essentiel que le consommateur comprenne la relation qui existe entre les espèces courantes et accumulées auxquelles il a droit et la somme qui lui sera finalement déboursée</li> </ul>

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRG/AAC

- Maintenir la SV aux niveaux actuels
- Augmenter les prestations maximales du SRG pour les personnes seules
- Réduire le SRG de plus de 50 p. cent des prestations reçues du RPC ou du RRQ

RPC/RRQ

- Augmenter immédiatement le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension pour le porter au niveau du salaire industriel moyen
- Lors du divorce, partage par moitié des crédits acquis au cours du mariage
- Application dans le RPC d'une disposition permettant le retrait du marché du travail pour l'éducation des enfants
- Ne pas permettre la protection de travailleurs non salariés (par exemple, les conjoints au foyer)
- Augmenter progressivement le taux des cotisations (par exemple, de 0.1 p. cent par année de 1982 à 2015 après quoi l'augmentation serait plus rapide)

RÉGIMES PRIVÉS

Portée des régimes

- L'Association n'est pas assurée qu'il y ait besoin d'étendre la portée des régimes. Si toutefois il s'établit un consensus sur la nécessité d'étendre la portée des régimes de pension à tous les travailleurs salariés, l'association croit que seul l'établissement de régimes privés obligatoires peut atteindre cet objectif et préconise fortement l'établissement de normes obligatoires minimum pour les régimes privés de retraite au lieu d'un élargissement du RPC/RRQ
- Régime obligatoire parainé par l'employeur protégeant des gains s'établissant entre 0.5 et 1.5 fois le salaire industriel moyen pour tous les employés de plus de 25 ans
- Les plans à prestations indéterminées ou les plans à prestations partiellement déterminées qui sont recommandés devraient remplacer
- 30 p. cent du revenu brut entre 50 p. cent et 100 p. cent du salaire industriel moyen
- 55 p. cent entre 100 p. cent et 150 p. cent du salaire industriel moyen

Situation des femmes

- Prestations des deux tiers versées obligatoirement au survivant à moins que le conjoint n'y renonce, pour les régimes obligatoires aussi bien que volontaires

Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- Dévolution et blocage des prestations immédiats et intégrals pour les régimes à participation obligatoire
- Si le régime à participation obligatoire n'est pas adopté
- dévolution et blocage après cinq ans de service ou après un an si l'âge et la durée du service égalent 45, selon la première éventualité
- L'employeur doit payer au moins 50 p. cent des droits acquis
- Pour les régimes à participation obligatoire ou volontaire
- valeur des droits transférable à un autre régime ou dans un REER à la demande de l'employé

Protection contre l'inflation

- Pour les régimes obligatoires, il devrait y avoir une indexation des pensions différées et des pensions versées d'après les gains au-delà de 3 p. cent des fonds du régime ou d'un groupe précis de valeurs immobilières
- Si le régime obligatoire n'est pas accepté, les régimes à participation volontaire devraient être obligés d'indexer les pensions différées et les pensions versées d'après les gains des investissements moins un certain taux d'intérêt



- Le mémoire se compose d'une série de documents intitulés *Pension Adequacy and Coverage, Termination Benefits, Plan Termination, Inflation and Pension, et Women and Pensions*. Ces documents ne constituent aucune recommandation précise mais tirent un certain nombre de conclusions générales, dont les suivantes:
  - La façon la plus efficace de verser des pensions suffisantes et de résoudre les problèmes avec lesquels sont actuellement aux prises les femmes âgées consiste à augmenter les suppléments accordés après vérification du revenu
  - Il appartient à chacun de s'occuper de la planification de son revenu de retraite
  - La combinaison actuelle des régimes privés et des programmes gouvernementaux, s'ils viennent à échéance, avec des incitations additionnelles pour les régimes privés et des suppléments gouvernementaux pour les personnes seules, combleront les lacunes qui existent dans la structure des pensions
  - Une expansion importante des programmes universels comme le RPC/RRQ et la SV (plutôt que des programmes *selectifs* comme le SRG) est inutile et peu rentable, et placera d'avantage le secteur économique sous la tutelle du gouvernement
  - Cependant, si on approuve de façon générale une protection universelle accrue, la formule *PLRS (Provincial Universal Retirement System)*, proposée par la Commission royale ontarienne, constitue un moyen pratique et acceptable
  - Une dévolution plus rapide ou une indexation obligatoire des prestations différées, tout en conservant la valeur des prestations des anciens cotisants, augmenteront les coûts, ce qui forcera les employeurs à réévaluer leurs priorités
  - Le blocage obligatoire des cotisations est un excellent moyen de conserver, pour la retraite, des fonds qui seraient autrement dépensés; cependant, cette mesure empiriètera sur la liberté individuelle
  - Les problèmes résultant des prestations perdues à cause de l'interruption d'un régime ne sont pas très répandus et peuvent être réduits en réévaluant les besoins en financement des prestations *acquises*
  - L'incidence de l'inflation sur les retraites pourrait être réglée sans entraîner de déséquilibres si le taux d'inflation était relativement stable et prévisible ou si on pouvait trouver des investissements assurant un taux de rendement réel
  - Les problèmes propres aux femmes se résoudreont d'eux-mêmes en grande partie au fur et à mesure qu'elles seront reconnues comme des employées (et non comme des personnes à charge) et que l'on traitera de questions plus étendues concernant les pensions de retraite



<b>Ville de Regina</b>	
<b>RÉGIMES PRIVÉS</b>	
<b>Portée des régimes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protection obligatoire, peut-être à l'exception des "travailleurs très occasionnels"</li> </ul>
<b>Situation des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prestations au survivant obligatoires de 50 p. cent sans frais supplémentaires pour le régime grâce à des rentes réduites pour les couples</li> </ul>
<b>Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dévolution et blocage à l'âge de 30 ans avec deux années de service</li> <li>● Recours à des accords réciproques pour transférer les années de service ouvrant droit à pension et les crédits entre les différents régimes</li> </ul>
<b>Protection contre l'inflation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● À l'heure actuelle, Regina utilise les gains inflationnistes pour accorder des augmentations selon les besoins</li> <li>● Envisager la possibilité de mécanismes de stabilisation appliqués par le gouvernement</li> <li>● Mise au point d'un indice du coût de la vie pour les retraités</li> </ul>
<b>RÉGIMES PUBLICS</b>	
<b>SV/SRG/AAC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Élargir le SRG pour protéger les personnes désavantagées</li> </ul>
<b>RPC/RRQ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Augmenter les gains annuels maximums ouvrant droit à pension pour les porter au salaire moyen et augmenter les cotisations</li> <li>● Maintenir le taux actuel de remplacement</li> </ul>

Légion royale canadienne	
RÉGIMES PRIVÉS	
Portée des régimes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recommande un élargissement du régime public plutôt que des régimes privées obligatoires</li> <li>● Des hypothèques inversées pourraient également être utilisées pour augmenter les sommes que touchent les personnes âgées</li> <li>● Une plus grande priorité devrait être accordée à l'augmentation des pensions à 65 ans plutôt qu'à l'élargissement du système actuel aux personnes plus jeunes</li> </ul>
Situation des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Traite des lacunes actuelles mais ne propose aucune solution précise</li> </ul>
Transférabilité, blocage des cotisations	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exige qu'au moins 20 p. cent des crédits financés par l'employeur soient acquis chaque année avec dévolution intégrale après cinq ans</li> <li>● Tous les droits acquis sont transférables dans un RBEER aux cotisations bloquées</li> <li>● Si les cotisations et les intérêts dépassent la valeur des rentes différées, le solde devrait être remboursé à l'employé</li> </ul>
Protection contre l'inflation	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Assurer l'indexation au moyen d'obligations et de rentes indexées et (ou) d'une assurance-inflation</li> </ul>
RÉGIMES PUBLICS	
SV/SRC/AAC	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Porter le revenu garanti par la SV et le SRC, pour les personnes seules, au-dessus du seuil de la pauvreté défini par Statistique Canada</li> <li>● Étudier la situation des prestataires régulièrement pour s'assurer que les prestations ne tombent pas en deçà du seuil de la pauvreté</li> <li>● Interrompre l'AAC et la remplacer pour les personnes de 60 à 65 ans par la SV et le SRC, mais, au-dessous de 65 ans, ramener les prestations à zéro s'il y a d'autres revenus</li> </ul>
RPC/RRQ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Élargir le RPC/RRQ (par exemple, en instaurant un supplément intégralement financé qui porterait les prestations totales à 50 p. cent du salaire moyen)</li> <li>● Augmenter graduellement les cotisations et diriger une proportion plus élevée des fonds vers le secteur privé</li> </ul>

RÉGIMES PRIVÉS

Portée des régimes

- Les statistiques démontrent que de la population touchée (population active âgée de 25 à 65 ans et ayant un revenu se situant entre le salaire industriel moyen et deux fois le salaire industriel moyen), 77 p. cent sont couverts par un régime de retraite enregistré ou un régime d'épargne-retraite et qu'au cours des 20 dernières années, la portée des régimes a augmenté une fois et demie plus rapidement que l'augmentation de la main-d'œuvre. Ainsi l'élargissement de la portée des régimes peut se faire par l'entremise de mesures volontaires

Situation des femmes

- Le régime de retraite doit traiter les femmes sur un pied d'égalité
- Pour les survivants avant la retraite, l'assurance-vie de groupe et l'assurance-groupe pour les survivants peuvent être plus utiles que les régimes de retraite

Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- Encourager les employeurs à prévoir une dévolution intégrale plus rapide et le blocage des cotisations
- Quant à la transférabilité, les besoins pourraient être satisfaits par le recours à des REER aux cotisations bloquées

Protection contre l'inflation

- S'oppose à l'indexation obligatoire des rentes de retraite
- Favorise le maintien des pratiques actuelles qui consistent à accorder volontairement des augmentations selon les besoins et les moyens

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRG/AAC

- Question non traitée

RPC/RRQ

- Ne pas élargir les régimes

- Le mémoire consiste en une série de documents intitulés: "Le facteur démographique; Financement des régimes de pension, surtout relativement au RPC, au RRQ et à la SV; Protection des Canadiens par le système des pensions; Dévolution, transférabilité et blocage des cotisations; Pensions aux survivants; Régimes privés de pension en période d'inflation; Participation volontaire des conjoints au foyer au RPC et au RRQ. Répercussions d'un régime de pension minimale obligatoire". Ces documents ne proposent aucune recommandation mais tirent un certain nombre de conclusions dont les suivantes:
  - Si l'âge de la retraite demeure fixé à 65 ans, le taux global des personnes à charge (rapport le nombre de personnes âgées et des enfants par rapport aux personnes actives, rajusté pour tenir compte du fait que le coût d'un enfant équivalait au tiers du coût d'un retraité) restera probablement stable pendant les 30 prochaines années pour ensuite augmenter rapidement. Si l'âge de la retraite était ramené à 60 ans, le taux augmenterait de 50 p. cent, et si on le portait à 70 ans, il serait diminué du tiers
  - Le coût des pensions financées au fur et à mesure réagit vivement aux modifications du rapport actif-inactif (par exemple, on peut prévoir que le coût des programmes actuels de RPC et de SV passera de 2,91 à 4,73 p. cent du produit national brut entre 1980 et 2040)
  - Il est vrai que moins de la moitié des salariés sont protégés par des régimes de pension privés, mais une analyse approfondie du groupe non protégé s'impose avant tout élargissement de la protection universelle, car les régimes publics actuels peuvent déjà suffire dans bien des cas
  - La dévolution immédiate et le blocage des prestations, doublés de l'indexation des rentes différencées, permettront d'éviter les pensions faibles qu'entraînent de fréquents changements d'emploi, mais porteront le coût des pensions de 1,5 à 3 p. cent de la feuille de paie
  - Pour assurer lors du décès du premier conjoint une pension au survivant équivalant à 55 à 60 p. cent de la pension du couple entraînerait une augmentation des coûts de 1 p. cent de la feuille de paie ou une diminution des prestations initiales d'environ 15 p. cent
  - Le partage des crédits accumulés lors de la dissolution du mariage doit être étudié dans le contexte plus large du droit de la famille
  - L'indexation intégrale exigerait que les prestations soient financées en fonction d'un taux de rendement non inflationniste et entraînerait des coûts beaucoup plus élevés, des prestations initiales plus faibles ou les deux
  - L'augmentation de la participation des femmes à la population active et l'insertion dans le RPC de dispositions permettant le retrait du marché du travail pour l'éducation des enfants permettront de corriger les problèmes des femmes et de réduire la nécessité d'une protection volontaire

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	
RÉGIMES PRIVÉS	
Portée des régimes	<ul style="list-style-type: none"><li>● S'oppose aux régimes obligatoires parce qu'ils sont beaucoup trop coûteux pour les petits employeurs et les entreprises nouvellement créées</li><li>● Recommande l'augmentation de la participation permise aux REER</li><li>● Permettre de verser une pension aux propriétaires de petite entreprise pour service passé à titre d'administrateur</li></ul>
Situation des femmes	<ul style="list-style-type: none"><li>● Préconise une meilleure protection du conjoint</li></ul>
Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations	<ul style="list-style-type: none"><li>● Favorise</li><li>● Une dévolution plus hâtive et le blocage des cotisations</li><li>● Les initiatives visant à mettre au point des régimes transférables à cotisations définies</li><li>● Le transfert des crédits accumulés dans un REER aux cotisations bloquées</li></ul>
Protection contre l'inflation	<ul style="list-style-type: none"><li>● Propose le recours aux régimes à prestations indéterminées et aux REER pour assurer la protection contre l'inflation avant la retraite</li><li>● Préconise l'utilisation des intérêts accumulés pour garantir contre l'inflation</li></ul>
RÉGIMES PUBLICS	
SV/SRG/AAC	<ul style="list-style-type: none"><li>● Augmenter le SRG ou les compléments versés par les provinces pour répondre aux besoins actuels non satisfaits des personnes âgées</li></ul>
RPC/RRQ	<ul style="list-style-type: none"><li>● Préconise la participation volontaire des conjoints au foyer</li><li>● S'oppose à un élargissement d'importance surtout lorsque les prestations augmentent plus rapidement que les cotisations</li><li>● S'interroge quant au degré de transfert d'une génération à l'autre avec la formule de financement actuelle</li></ul>



## RÉGIMES PRIVÉS

## Portée des régimes

- Préconise l'établissement d'un régime universel de pension à participation obligatoire
- de conception analogue à celui que propose la Commission royale ontarienne
- cotisations égales de l'employeur et de l'employé jusqu'à concurrence d'un niveau convenu
- disposition de retrait si le régime de l'employeur atteint ou dépasse les normes du régime universel

## Situation des femmes

- Le régime universel devrait prévoir des rentes réversibles et les prestations du survivant devraient s'établir à au moins 60 p. cent; le consentement écrit du conjoint serait indispensable pour renoncer à ces dispositions
- Les régimes de pension qui viennent s'ajouter au régime universel ne seraient pas dans l'obligation de fournir ces avantages au survivant

## Transférabilité, blocage des cotisations

- Le régime universel prévoirait
- la dévolution et le blocage intégraux et immédiats
- la transférabilité de toutes les cotisations accumulées qui seraient remises au nouvel employeur ou versées dans un REER aux cotisations bloquées
- Pour les régimes qui viennent s'ajouter au régime universel
- la dévolution intégrale serait exigée après dix ans de service, peu importe l'âge
- il n'est pas économiquement possible d'assurer une transférabilité à la fois facile et équitable

## Protection contre l'inflation

- Les régimes privés ne doivent pas être soumis à des dispositions législatives qui imposent une indexation inflexible

## RÉGIMES PUBLICS

## SV/SRG/AAC

- Favorise l'indexation des prestations en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC), ce qui se fait actuellement

## RPC/RRQ

- Favorise l'indexation des prestations en fonction de l'IPC, ce qui se fait actuellement
- S'oppose à tout élargissement du RPC/RRQ



RÉGIMES PRIVÉS

Portée des régimes

- Régimes obligatoires du secteur privé
- Plus de souplesse dans les limites fixées aux fins des déductions d'impôt pour les contributions afin de tenir compte de la diversité des besoins financiers tout au long de la vie

Situation des femmes

- Les prestations réversibles sont la solution la plus intéressante
- Le conjoint survivant devrait recevoir plus de 50 p. cent de la pension commune

Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- Dévolution et blocage des cotisations plus rapides ou même immédiats
- Création d'un organisme central indépendant du gouvernement pour administrer les fonds des employés qui quittent leur emploi et qui ne veulent pas laisser leurs crédits accumulés dans le régime de leur ancien employeur
- Création d'un registre central pour s'assurer que les fonds de retraite soient attribués aux prestataires éventuels

Protection contre l'inflation

- Il est inutile et peu réaliste d'envisager l'indexation intégrale des revenus de retraite en fonction de l'indice des prix à la consommation
- Propose qu'on envisage l'indexation du niveau des cotisations plutôt que celui des prestations
- Il est injuste d'indexer intégralement les régimes destinés aux fonctionnaires alors que les mêmes avantages ne peuvent être assurés au secteur privé

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRG/AAC  
RPC/RRQ

- Propose la mise au point d'un indice spécial aux fins de l'indexation des fonds de retraite nécessaires pour satisfaire les premières nécessités de la vie (par exemple, SV/SRG/RPC/RRQ)

## Conseil national des femmes du Canada

### RÉGIMES PRIVÉS

- Étudier la possibilité d'imposer des régimes obligatoires minimums, dans le même esprit que la loi sur le salaire minimum

#### Situation des femmes

- Exiger que tous les régimes comportent une clause de réversion qui pourrait être annulée seulement avec l'assentiment des deux conjoints
- Envisager l'utilisation des mêmes tables de mortalité pour les deux sexes, notamment dans le cas des régimes à cotisations définies

- Étudier les droits de dévolution et de blocage afin de tenir compte des particularités de la vie active des femmes et l'augmentation de la mobilité de la population
- Exiger que les droits accumulés soient transférables (objectif à long terme)

#### Protection contre l'inflation

- Question non traitée

### RÉGIMES PUBLICS

#### SV/SRG/AAC

- Maintenir dans leur forme actuelle la SV, le SRG et l'AAC
- Augmenter les prestations du SRG pour porter le revenu garanti au seuil de la pauvreté

#### RPC/RRQ

- Exhorter les provinces (Ont. et C.-B.) d'accepter dans le RPC une disposition permettant le retrait du marché du travail
- Etablir à l'intérieur du RPC/RRQ des mécanismes de contributions pour les conjoints au foyer
- Étudier le statut des travailleurs qui occupent régulièrement un emploi à temps partiel dans le RPC/RRQ
- Étudier la politique d'investissement de fonds du RPC

Congrès du travail du Canada\*

RÉGIMES PRIVÉS

- Recommande l'élargissement du régime public plutôt que des régimes privés obligatoires
- Reconnaît que même si les régimes publics sont élargis, les régimes privés devront tout de même être améliorés quant à la dévolution, la situation des femmes et la protection des prestations contre l'inflation. Toutefois, le mémoire ne formule aucune recommandation précise sur les réformes qui s'imposent

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRG/AAC

- Augmenter d'un montant à peu près égal les prestations de la SV et du SRG afin de permettre aux personnes seules, d'avoir un revenu minimum garanti au-dessus du seuil de faible revenu de Statistique Canada pour les grandes agglomérations. Pour les couples, une augmentation du SRG proportionnellement plus faible est nécessaire
- Examiner à tous les cinq ans les niveaux de prestations de la SV afin de maintenir une relation constante avec le salaire industriel moyen
- Réétudier les amendements de 1977 sur les exigences de résidence de la SV

RPC/RRQ

- Augmenter les prestations jusqu'à 50 p. cent du salaire moyen
- Augmenter la pension au survivant pour la porter à 75 p. cent de la pension de retraite
- Insérer dans le RPC des dispositions permettant le retrait du marché du travail pour l'éducation des enfants
- Assurer à l'âge de 60 ans des prestations réduites de façon actuarielle

\* Le Congrès étudie présentement les détails de sa proposition.

RÉGIMES PRIVÉS

Portée des régimes

- Assurer des incitations fiscales supplémentaires pour encourager l'expansion volontaire des régimes privés et des REER (par exemple, crédits d'impôt remboursables particulièrement pour les petites entreprises et les individus)

Situation des femmes

- Le régime normal doit prévoir des rentes réversibles avec possibilité de réduction actuarielle
- Favorise le partage des crédits de pension lors de la dissolution du mariage à la condition que ce soit décidé par les cours de justice

Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- Dévolution obligatoire plus hâtive si c'est possible du point de vue administratif, et ce, de façon uniforme dans tout le pays
- Régistre central géré par le secteur privé pour faciliter la transférabilité
- Offrir aux employés la possibilité de transférer les crédits dévolus dans un REER dont les cotisations seraient bloquées
- Mise au point, par les entreprises d'assurance-vie, de dispositions permettant la transférabilité

Protection contre l'inflation

- S'oppose à l'indexation intégrale
- Favorise le recours à une partie des gains inflationnistes des investissements pour rajuster les pensions versées et les pensions différées
- Les rajustements assurés dans la Fonction publique ne doivent pas tenir compte de l'inflation qui se produit avant que le prestataire n'atteigne 60 ans et ne devrait pas dépasser ce qui a été donné au cours d'une vie en contributions et en intérêts excédentaires

RÉGIMES PUBLICS

SV/SRG/AAC

- Porter les prestations des personnes seules au seuil de la pauvreté et donner la priorité aux locataires

RPC/RRQ

- Favorise de meilleures prestations pour les conjoints survivants
- Favorise l'amélioration de la situation du conjoint au foyer en modifiant les règles régissant le retrait du marché du travail
- Favorise l'augmentation graduelle des taux de cotisation du RPC/RRQ pour maintenir le niveau actuel des fonds en caisse
- S'oppose à toute augmentation du taux de remplacement ou des gains protégés
- S'oppose à l'application du régime aux conjoints au foyer

RÉGIMES PRIVÉS

- Élargissement des régimes publics plutôt que l'établissement de régimes privés obligatoires

- Les femmes ne peuvent être adéquatement protégées que par les régimes publics

- Il faut légiférer pour imposer une dévolution plus hâtive et la transférabilité dans les régimes privés
- La transférabilité et la dévolution sont suffisamment assurées dans les régimes publics

- Il faut imposer la protection contre l'inflation par voie législative pour les régimes privés
- La protection contre l'inflation est suffisamment assurée dans les régimes publics

RÉGIMES PUBLICS

- Préconise un élargissement considérable du régime de pension RPC/RRQ
- Préconise un élargissement considérable du régime de pension public, en particulier le RPC/RRQ

## RÉGIMES PRIVÉS

- Reclame la protection immédiate de tous les travailleurs au moyen de régimes privés minimums

- Reclame de meilleures prestations au survivant (par exemple, une rente automatique égale aux deux tiers des prestations initiales)

### Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- Dévolution plus hâtive voire immédiate
- Cotisations accumulées transférables à un autre régime ou à un REER dont les cotisations seraient bloquées

### Protection contre l'inflation

- Ajustement obligatoire des pensions en vigueur et des pensions différées au moyen de l'approche des intérêts excédentaires
- L'augmentation des coûts pourrait amener des prestations initiales moindres

## RÉGIMES PUBLICS

### SV/SRG/AAC

- Question non traitée

### RPC/RRQ

- S'oppose à tout élargissement du RPC/RRQ



## RÉGIMES PRIVÉS

### Portée des régimes

- Envisager des régimes privés obligatoires pour remplacer, avec la sécurité de la vieillesse et le RPC/RRQ, 50 p. cent à 60 p. cent des gains d'avant la retraite jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen
- Exempter les travailleurs de moins de 25 ans qui ont moins de un ou deux ans de service
- Les petits employeurs auront peut-être besoin d'autres allègements fiscaux pour compenser les coûts
- Disposition nécessaire pour assurer l'intégration ou la non-participation si l'employeur a déjà un régime

### Situation des femmes

- Prestations réversibles obligatoires d'au moins 50 p. cent, sans possibilité d'exemption
- Les prestations minimales versées au survivant pourraient être supérieures si le régime assurait un niveau plus faible de remplacement (par exemple, moins de 60 p. cent)

### Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- S'oppose à la dévolution immédiate mais favorise une certaine libéralisation de la règle de 45 ans d'âge et 10 ans de service
- Recommande le blocage immédiat des cotisations de l'employé
- Propose que les droits acquis et bloqués soient transférés dans un REER aux cotisations bloquées plutôt que détenus par l'ancien employeur pour financer les rentes différées

### Protection contre l'inflation

- S'oppose à l'indexation obligatoire des régimes à participation ou des gains du régime
- Les employés pourraient recevoir des prestations initiales inférieures, mais il y aurait un rajustement automatique (par exemple de 3 p. cent à 7 p. cent par année)
- Si les rajustements après la retraite sont un jour imposés au régime obligatoire minimum, l'employé devrait payer sa juste part des frais
- Les rajustements spéciaux devraient tenir compte de la suffisance du revenu au moment de la retraite

## RÉGIMES PUBLICS

### SV/SRG/AAC

- Aucune augmentation des prestations

### RPC/RRQ

- Aucune augmentation des prestations;
- Le taux des cotisations devrait être augmenté progressivement à partir de maintenant

## RÉGIMES PRIVÉS

### Portée des régimes

- S'oppose aux régimes obligatoires
- Favorise de meilleures incitations fiscales pour encourager une protection volontaire élargie
- Des dispositions législatives uniformes s'imposent partout au Canada

### Situation des femmes

- Rentes réversibles, le conjoint survivant obtenant 60 p. cent au lieu du 50 p. cent actuel

### Transférabilité, dévolution et blocage des cotisations

- Dévolution complète et blocage des cotisations après cinq ans de service
- Prestations accumulées transférables à un REER ou à un autre régime

### Protection contre l'inflation

- S'oppose à une indexation imposée par voie législative
- Favorise le recours aux gains du régime pour accorder des augmentations régulières

## RÉGIMES PUBLICS

### SV/SRG/AAC

- Question non traitée

### RPC/RRQ

- S'oppose à toute augmentation des taux de remplacement ou des gains assurés
- L'inclusion des travailleurs saisonniers, des travailleurs à temps partiel et des conjoints au foyer devrait être examinée plus en détail avant son implantation
- Recommande la création d'un organisme central indépendant pour gérer les fonds du RPC/RRQ
- Les cotisations doivent être augmentées pour assurer un financement suffisant







# Table des matières

## Sommaire des propositions

1	Association canadienne des administrateurs des régimes supplémentaires de rentes
2	Association des chemins de fer du Canada
3	Robert L. Brown, Université de Waterloo
4	Centre canadien de recherche en politiques de rechange
5	Chambre de commerce du Canada
6	Congrès du travail du Canada
7	Conseil national des femmes du Canada
8	Co-operative Union of Canada
9	Employers' Council of British Columbia
10	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
11	Institut canadien des actuaires
12	Institut canadien des cadres financiers
13	Légion royale canadienne
14	Ville de Regina
15	Towers, Perrin, Forster & Crosby
16	Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes
18	Association des consommateurs du Canada
20	Association des manufacturiers canadiens
22	Board of Trade of Metropolitan Toronto
24	Comité d'action national sur le statut de la femme
26	Conseil canadien de Développement social
28	Louise Dulude
30	Province de Saskatchewan
35	Collaborateurs





Un des buts de la Conférence nationale sur les pensions, tenue à Ottawa du 31 mars au 2 avril 1981, était de fournir une tribune nationale aux personnes et organismes intéressés à exprimer leurs idées pour améliorer le système canadien de revenu de retraite. Le compte rendu des *Délibérations de la Conférence nationale sur les pensions* a été publié en octobre 1981.

En plus de prendre part aux discussions de la Conférence, un certain nombre de participants ont soumis des mémoires exposant leurs points de vue. Le présent document résume, dans une présentation approuvée par les auteurs, les principaux points contenus dans chaque mémoire et l'on espère qu'un tel document contribuera à mener des discussions plus approfondies sur cet important sujet.

Cependant, le caractère sommaire des présentations ne permet pas d'expliquer de manière détaillée ces points de vue ainsi que leurs justifications. Pour les personnes désirant obtenir plus d'information sur ces diverses propositions, on a inclus à la page 35 une liste des personnes à contacter avec leur nom, adresse et numéro de téléphone.

Des exemplaires de ce document peuvent être obtenus  
en s'adressant à:

Direction de l'information  
Ministère de la Santé nationale  
et du Bien-être social  
Ottawa, K1A 0K9  
(tél. (613) 996-4950)

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1982  
N° de cat. H21-86/1982  
ISBN 0-662-51774-1

février 1982

Conférence nationale sur les pensions  
les 31 mars, 1<sup>er</sup> et 2 avril 1981  
Ottawa

## Sommaire des propositions







Canada

LES 31 MARS, 1<sup>ER</sup> ET 2 AVRIL 1981

CONFÉRENCE NATIONALE  
SUR LES PENSIONS  
OTTAWA

# SOMMAIRE DES PROPOSITIONS

